

---

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI STMIK TIME

Devi<sup>1</sup>, Hendri<sup>2</sup>

STMB MULTISMART

Jalan KL Yos Sudarso KM 16,5 Medan

E-mail : d3v1wu89@gmail.com<sup>1</sup>, h4ndr7@hotmail.com<sup>2</sup>

---

### Abstrak

Motivasi merupakan suatu pendorong bagi pegawai agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan apa saja bentuk motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi kinerja pegawai, dan untuk mengetahui faktor apa yang paling signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada STMIK TIME. Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji F dan uji t untuk melakukan pengujian hipotesis. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden pegawai STMIK TIME. Dari ketiga variabel independen yang diuji secara individual, bentuk motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah penghargaan dengan koefisien 0,251. Variabel bonus dengan koefisien 0,222. Dan yang terakhir variabel prestasi dengan koefisien 0,014. Semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai STMIK TIME.

**Keyword** : Pengaruh Motivasi, Kinerja Pegawai

---

### 1. Pendahuluan

Motivasi merupakan suatu pendorong bagi pegawai agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang baik dengan para bawahannya (pegawai) akan menentukan efektivitas manajer tersebut.

Motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi merupakan sebuah motif yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Dengan demikian motivasi sangat dibutuhkan seorang manajer untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan begitu produktivitas perusahaan akan mendapatkan hasil yang terbaik dan juga dapat mempengaruhi pegawai agar mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. serta membantu mengasah kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki pegawai serta menghasilkan efektivitas manajer.

Dalam penulisan ini, penulis menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai STMIK TIME. Manfaat penelitian ini dapat diketahui apakah motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai.

### 2. Landasan Teori

#### Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut French dan Raven (Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen, Kencana Jakarta, 2010, halaman 235) adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

Pengertian motivasi menurut Griffin (Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen, Kencana Jakarta, 2010, halaman 235) adalah keinginan untuk melakukan pekerjaan.

Pengertian motivasi menurut Gibson (FX. Suwanto, Drs., MS., Perilaku Keorganisasian, Penerbitan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 1999, halaman 77) adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku.

#### Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ( Toni Listianto, 2002, Mangkunegara, 200, halaman 67 ).

Menurut ahli lain, Bernadin dan Rusel ( Gomes Lardoso Faustino, 2000, halaman 135 ) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

### 3. Metode Penelitian

#### Identifikasi Variabel

1. Adapun yang merupakan variabel bebas (X) adalah factor-faktor motivasi dengan sub-sub variabel : (X1) Bonus, (X2) Penghargaan, (X3) Prestasi
2. Variabel terikat (dependent) yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja (Y)

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Di dalam melakukan pengujian validitas menurut Arikunto (1997:162), menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

x = Variabel yang mempengaruhi

y = Variabel yang dipengaruhi

##### 2. Uji Reliabilitas

Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis, maka pengukuran tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritis (*critical value*), maka pengukuran tersebut tidak reliabel atau tidak dapat diandalkan.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

x = Variabel yang mempengaruhi

y = Variabel yang dipengaruhi

#### Teknik Analisis Data

##### 1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang telah disajikan, maka teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

y = Variabel terikat

a = Konstanta

b1....b3 = Koefisien regresi X1.....X3

X1 = Bonus

X2 = Penghargaan

X3 = Prestasi

Y = Kinerja

##### 2. Uji Hipotesis

**Ho : tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai**

**Ha : adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai**

###### a) Uji Serempak ( Uji F )

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Ha :  $b_i = \text{minimal satu koefisien} \neq 0$

b) Uji Parsial ( Uji T )

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan koefisien regresi ( $b_i$ ) yang paling besar, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial melalui uji t. adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

H<sub>0</sub> :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Ha :  $b_i \neq 0$

### Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1 atau nilai VIF > 10, maka terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *Tolerance* < 1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui tabel **Durbin-Watson** yang dapat dilakukan dengan program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu :

- Jika angka DW < 2,2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- Jika angka DW > 2,2, berarti terjadi autokorelasi.

### Uji Determinan

Koefisien Determinansi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel X<sub>1</sub>, variabel X<sub>2</sub>, variabel X<sub>3</sub> terhadap variabel Y secara bersama-sama, dimana :  $0 \leq R^2 \leq 1$

## 3. Pembahasan

### Profil STMIK TIME

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer TIME didirikan oleh Yayasan Pendidikan TIMESM (Teknologi Informatika Manajemen Edukasi dan Sistemika Mandiri) pada bulan Januari 2001, atas izin Dirjen Dikti Depdiknas No. 13/D/0/2002 tertanggal 28 Januari 2002 maka dibuka Program Studi : S1 (Strata Satu) yaitu :

1. Program studi Teknik informatika (No.izin 1457/D/T/2005) dan telah terakreditasi dengan SK 015/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009
2. Program studi Sistem Informasi ( No.izin 1456/D/T/2005) dan telah terakreditasi dengan SK 018/BAN-PT/Ak-XII/S1/VII/2009

Kampus STMIK TIME terletak di jalan KL Yos Sudarso KM 16,5 Medan dan Jalan Merbabu No.32 H Medan.

### Karakteristik Responden

Sebelum mengolah data kuisioner, penulis terlebih dahulu mengidentifikasi karakteristik dari masing-masing responden yang terdiri dari, tingkat pendidikan, tingkat usia, tingkat masa kerja, tingkat gaji dan jenis kelamin.

- a. Tingkat Pendidikan, Dalam mengidentifikasi tingkat pendidikan, penulis membagi tingkat pendidikan menjadi 3 kriteria, yaitu SMA, Diploma 3 (D3), dan Sarjana (S1).
- b. Tingkat Usia, Dalam mengidentifikasi tingkat usia, penulis membagi tingkat usia menjadi 3 kriteria, yaitu kurang dari 25 tahun, 25 sampai 35 tahun, dan lebih dari 35 tahun.
- c. Tingkat Masa Kerja, Dalam mengidentifikasi tingkat masa kerja, penulis membagi tingkat masa kerja menjadi 3 kriteria, yaitu kurang dari 5 tahun, diantara 5 sampai 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun.
- d. Tingkat Gaji, Dalam mengidentifikasi tingkat gaji, penulis membagi tingkat gaji menjadi 3 kriteria, yaitu kurang dari 3 juta, diantara 3 sampai 5 juta, dan lebih dari 5 juta.
- e. Jenis Kelamin, Dalam mengidentifikasi jenis kelamin, penulis membagi jenis kelamin menjadi 2 kriteria, yaitu pria dan wanita.

### Perhitungan Skala Likert

Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya.

1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor/SS (5)
2. Setuju/sering/positif diberi skor/S (4)
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor/RR (3)
4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor/TS (2)
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor/STS (1)

- a. Pada pernyataan pertama, yaitu “Atasan memberi bonus ketika target tercapai” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Bonus No.1

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	21	15	4	6	4	50
Presentasi	42	30	8	12	8	100
Nilai	105	60	12	12	4	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 42% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 30% responden menyatakan setuju, sebanyak 8% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 8% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- b. Pada pernyataan kedua, yaitu “Bonus yang didapatkan dipengaruhi dengan besarnya target yang dicapai” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Bonus No.2

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	9	24	5	8	4	50
Presentasi	18	48	10	16	8	100
Nilai	45	96	15	16	4	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 18% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 48% responden menyatakan setuju, sebanyak 10% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 16% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 8% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- c. Pada pernyataan ketiga, yaitu “Atasan sering memberikan bonus” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Bonus No.3

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	9	11	13	10	7	50
Presentasi	18	22	26	20	14	100
Nilai	45	44	39	20	7	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 18% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 22% responden menyatakan setuju, sebanyak 26% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 20% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 14% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- d. Pada pernyataan keempat, yaitu “Bonus dibedakan berdasarkan masa kerja pegawai” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Bonus No.4

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	7	15	4	13	11	50
Presentasi	14	30	8	26	22	100
Nilai	35	60	12	26	11	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 14% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 30% responden menyatakan setuju, sebanyak 8% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 22% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- e. Pada pernyataan kelima, yaitu “Bonus dibedakan berdasarkan jabatan” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 5  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Bonus No.5

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	12	14	6	10	8	50
Presentasi	24	28	12	20	16	100

Nilai	60	56	18	20	8	
-------	----	----	----	----	---	--

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 24% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 28% responden menyatakan setuju, sebanyak 12% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 20% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 16% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- f. Pada pernyataan keenam, yaitu “Penghargaan merupakan hal yang penting bagi pegawai” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 6  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Penghargaan No.1

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	24	20	4	2	0	50
Presentasi	48	40	8	4	0	100
Nilai	120	80	12	4	0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 48% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 40% responden menyatakan setuju, sebanyak 8% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4% responden menyatakan tidak setuju.

- g. Pada pernyataan ketujuh, yaitu “Penghargaan merupakan suatu kebanggaan bagi pegawai” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 7  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Penghargaan No.2

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	21	25	4	0	0	50
Presentasi	42	50	8	0	0	100
Nilai	105	100	12	0	0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 42% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 50% responden menyatakan setuju, sebanyak 8% responden menyatakan ragu-ragu.

- h. Pada pernyataan kedelapan, yaitu “Penghargaan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 8  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Penghargaan No.3

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	12	23	10	4	1	50
Presentasi	24	46	20	8	2	100
Nilai	60	92	30	8	1	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 24% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 46% responden menyatakan setuju, sebanyak 20% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 8% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- i. Pada pernyataan kesembilan, yaitu “Penghargaan mempengaruhi pencapaian kinerja” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 9  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Penghargaan No.4

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	18	22	10	0	0	50
Presentasi	36	44	20	0	0	100
Nilai	90	88	30	0	0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 36% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 44% responden menyatakan setuju, sebanyak 20% responden menyatakan ragu-ragu.

- j. Pada pernyataan kesepuluh, yaitu “Penghargaan memberikan kepuasan diwaktu yang akan datang” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 10  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Penghargaan No.5

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	20	23	4	2	1	50
Presentasi	40	46	8	4	2	100
Nilai	100	92	12	4	1	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 40% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 46% responden menyatakan setuju, sebanyak 8% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- k. Pada pernyataan kesebelas, yaitu “Kenaikan jabatan dipengaruhi pencapaian target kinerja” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 11  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Prestasi No.1

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	13	27	9	1	0	50
Presentasi	26	54	18	2	0	100
Nilai	65	108	27	2	0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 26% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 54% responden menyatakan setuju, sebanyak 18% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2% responden menyatakan tidak setuju.

- l. Pada pernyataan duabelas, yaitu “Prestasi hanya dilihat dari segi pencapaian target kinerja” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 12  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Prestasi No.2

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	9	19	11	9	2	50
Presentasi	18	38	22	18	4	100
Nilai	45	76	33	18	2	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 18% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 38% responden menyatakan setuju, sebanyak 22% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 18% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- m. Pada pernyataan ketigabelas, yaitu “Kenaikan jabatan karena prestasi kerja dipengaruhi masa kerja yang sudah lama” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 13  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Prestasi No.3

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	8	24	5	11	2	50
Presentasi	16	48	10	22	4	100
Nilai	40	96	15	22	2	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 16% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 48% responden menyatakan setuju, sebanyak 10% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 22% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- n. Pada pernyataan keempatbelas, yaitu “Atasan berpengaruh besar atas prestasi yang diraih pegawai” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 14  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Prestasi No.4

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	13	26	9	2	0	50
Presentasi	26	52	18	4	0	100

Nilai	65	104	27	4	0	
-------	----	-----	----	---	---	--

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 26% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 52% responden menyatakan setuju, sebanyak 18% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4% responden menyatakan tidak setuju.

- o. Pada pernyataan kelimabelas, yaitu “Prestasi mempengaruhi gaji” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 15  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Prestasi No.5

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	17	20	8	2	3	50
Presentasi	34	40	16	4	6	100
Nilai	85	80	24	4	3	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 34% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 40% responden menyatakan setuju, sebanyak 16% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 6% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- p. Pada pernyataan keenambelas, yaitu “Perusahaan sering memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih giat dalam bekerja” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 16  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja No.1

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	19	12	12	5	2	50
Presentasi	38	24	24	10	4	100
Nilai	95	48	36	10	2	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 38% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 24% responden menyatakan setuju, sebanyak 24% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 10% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- q. Pada pernyataan ketujuhbelas, yaitu “Dalam mencapai target manajer memberikan motivasi kepada bawahan agar kinerja pegawai semakin baik” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 17  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja No.2

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	14	23	8	3	2	50
Presentasi	28	46	16	6	4	100
Nilai	70	92	24	6	2	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 28% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 46% responden menyatakan setuju, sebanyak 16% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 6% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- r. Pada pernyataan kedelapanbelas, yaitu “Pegawai termotivasi jika mendapat bonus atau penghargaan atau prestasi sehingga kinerja menjadi baik” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 18  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja No.3

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	20	18	4	7	1	50
Presentasi	40	36	8	14	2	100
Nilai	100	72	12	14	1	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 40% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 36% responden menyatakan setuju, sebanyak 8% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- s. Pada pernyataan kesembilanbelas, yaitu “Motivasi dapat membuat pegawai lebih giat dan sungguh dalam bekerja” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 19  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja No.4

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	20	22	6	1	1	50
Presentasi	40	44	12	2	2	100
Nilai	100	88	18	2	1	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 40% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 44% responden menyatakan setuju, sebanyak 12% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- t. Pada pernyataan keduapuluh, yaitu “Motivasi membuat pegawai merasa kinerja lebih baik” didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 20  
Pendapat Pegawai Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja No.5

Penilaian	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Bobot	5	4	3	2	1	
Frekuensi	16	25	6	2	1	50
Presentasi	32	50	12	4	2	100
Nilai	80	100	18	2	1	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas terlihat sebanyak 32% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 50% responden menyatakan setuju, sebanyak 12% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan Penelitian

##### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada uji validitas dan uji reliabilitas ini sudah pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya pada PT Penerbit Erlangga dan diperoleh juga hasil data yang valid dan reliabel. Berikut merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian yang sekarang :

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004:137).

Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) adalah 50, maka besarnya  $df = n - 2$  atau  $50 - 2 = 48$  dan  $\alpha = 0,05$  sehingga diketahui  $r$  tabel = 0,2787 (dengan melihat  $r$  tabel dengan uji dua sisi). Jika nilai  $r$  hitung (*Corrected Item Total Correlation*) >  $r$  tabel dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui ketepatan jawaban kuesioner pada periode yang berbeda. Menurut Sugiyono (2008) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian statistik ini dengan menggunakan teknik statistik *Cronbach's Alpha* . jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

Secara keseluruhan instrumen yang digunakan sudah reliabel karena diperoleh angka diatas 0,60 atau *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60. Oleh karena itu dari hasil tersebut dapat dilakukan analisis regresi berganda.

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Bonus (X1), Penghargaan (X2) dan Prestasi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan regresi berganda variabel Bonus (X1), Penghargaan (X2) dan Prestasi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 21  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.153	.933		2.308	.026		
X1RATA	.222	.121	.306	1.830	.074	.654	1.530
X2RATA	.251	.204	.174	1.227	.226	.904	1.106
X3RATA	.014	.198	.012	.070	.945	.669	1.495

a. Dependent Variable: YRATA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,153 + 0,222 X_1 + 0,251 X_2 + 0,014 X_3$$

Dimana :  
 Y = Kinerja Pegawai  
 X<sub>1</sub> = Bonus  
 X<sub>2</sub> = Penghargaan  
 X<sub>3</sub> = Prestasi

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar **2,153** menunjukkan bahwa apabila *Bonus* (X<sub>1</sub>), *Penghargaan* (X<sub>2</sub>), *Prestasi* (X<sub>3</sub>) dianggap tetap, tetapi dipengaruhi oleh variabel diluar model, maka diperkirakan *Kinerja Pegawai* (Y) akan naik sebesar **2,153**
- Koefisien regresi *Bonus* (X<sub>1</sub>) sebesar **0,222** artinya, *Bonus* meningkat satu satuan maka *Kinerja Pegawai* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar **0,222** dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Koefisien regresi *Penghargaan* (X<sub>2</sub>), sebesar **0,251** artinya, *Penghargaan* meningkat satu satuan maka *Kinerja Pegawai* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar **0,251** dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Koefisien regresi *Prestasi* (X<sub>3</sub>) sebesar **0,014** artinya, *Prestasi* meningkat satu satuan maka *Kinerja Pegawai* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar **0,014** dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Berdasarkan kesimpulan diatas faktor bonus, faktor penghargaan, faktor prestasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa faktor bonus, faktor penghargaan, dan faktor prestasi berubah searah dengan perubahan kinerja pegawai.

**Analisis Korelasi Ganda (R)**

Dari hasil analisis regresi, pada output *model summary<sup>b</sup>* adalah sebagai berikut :

Tabel 22  
 Hasil Analisis Korelasi Ganda

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.400 <sup>a</sup>	.160	.105	.75651	1.977

a. Predictors: (Constant), X3RATA, X2RATA, X1RATA  
 b. Dependent Variable: YRATA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas diperoleh hasil R sebesar 0,400. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara *Bonus*, *Penghargaan* dan *Prestasi* terhadap *Kinerja Pegawai*.

**Uji Determinan (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>) pada intinya untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel Pengaruh Bonus (X<sub>1</sub>), Pengaruh Penghargaan (X<sub>2</sub>), Pengaruh Prestasi ( X<sub>3</sub>) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) secara bersama-sama, dimana : **0 ≤ R<sup>2</sup> ≤ 1**

Tabel 22  
 Hasil Uji Determinan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.400 <sup>a</sup>	.160	.105	.75651	1.977

a. Predictors: (Constant), X3RATA, X2RATA, X1RATA  
 b. Dependent Variable: YRATA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19

Dari tabel 4.31 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,105 *Adjusted R Square* disebut juga dengan koefisien determinasi sehingga dalam hal ini berarti 10,5% menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Bonus, Penghargaan dan Prestasi terhadap variabel dependen (*Kinerja Pegawai*) sebesar 10,5%. Sedangkan sisanya sebesar 89,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Multikolinear

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1 atau nilai VIF > 10, maka terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *Tolerance* < 1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

b. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui tabel **Durbin-Watson** yang dapat dilakukan dengan program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu :

1. Jika angka DW < 2,2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
2. Jika angka DW > 2,2, berarti terjadi autokorelasi.

Untuk hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 23  
Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.400 <sup>a</sup>	.160	.105	.75651	1.977

a. Predictors: (Constant), X3RATA, X2RATA, X1RATA  
b. Dependent Variable: YRATA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19

Dari Tabel 4.33 di atas menunjukkan nilai DW sebesar 1,977. Karena nilai tersebut berada di bawah 2,2 maka menunjukkan tidak adanya gejala autokorelasi pada model regresi ini.

**Uji Hipotesis**

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah *variable independent* yang terdiri dari Bonus (X1), Penghargaan (X2) dan Prestasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka harus diuji signifikansinya dengan menggunakan Uji F dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 24  
Hasil Uji F  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.021	3	1.674	2.924	.044 <sup>a</sup>
	Residual	26.326	46	.572		
	Total	31.347	49			

a. Predictors: (Constant), X3RATA, X2RATA, X1RATA  
b. Dependent Variable: YRATA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19

Hipotesis :

Ho : Pengaruh bonus (X1), penghargaan (X2) dan prestasi (X3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

Ha : Pengaruh bonus (X1), penghargaan (X2) dan prestasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji Anova diatas angka sig sebesar 0,044, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya dimana nilai sig 0.000 < 0.05 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya Variabel Pengaruh bonus (X1), pengaruh penghargaan (X2) dan pengaruh prestasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen *Kinerja Pegawai*.

b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah motivasi berupa bonus (X1), penghargaan (X2) dan prestasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai (Y), maka harus diuji signifikansinya dengan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 25  
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.153	.933		2.308	.026	
	X1RATA	.222	.121	.306	1.830	.074	.654
	X2RATA	.251	.204	.174	1.227	.226	.904
	X3RATA	.014	.198	.012	.070	.945	1.495

a. Dependent Variable: YRATA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19

Berdasarkan Tabel 4.35 tersebut dapat diketahui hasil uji signifikan secara parsial koefisien regresi variabel bonus, penghargaan dan prestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat per variabel sebagai berikut :

Ketentuan Uji t dilihat probabilitas Sig dimana jika probabilitasnya lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak sedangkan jika probabilitasnya lebih besar dari 0.05 maka  $H_0$  diterima.

1. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Bonus Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan Tabel 4.35 kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya dimana nilai  $0.074 > 0.05$  sehingga  $H_0$  diterima maka pengaruh bonus secara statistik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan Tabel 4.35 kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya dimana nilai  $0.226 > 0.05$  sehingga  $H_0$  diterima maka pengaruh penghargaan secara statistik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Prestasi Konsumen Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan Tabel 4.35 kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya dimana nilai  $0.945 > 0.05$  sehingga  $H_0$  diterima maka pengaruh prestasi secara statistik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### Rangkuman Hasil Penelitian

- bonus adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk mengganti biaya yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui atau melebihi target. Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.28 bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel bonus berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Penghargaan adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang atau hal lain. Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.28 bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel penghargaan berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Prestasi adalah tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.28 bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel prestasi berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai STMIK TIME, maka dalam bab ini peneliti akan mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai STMIK TIME :

- Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa prediksi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bersifat positif. Artinya motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai STMIK TIME.
- Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, akan tetapi terdapat pengaruh yang kecil. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup besar mempengaruhi variabel kinerja pegawai STMIK TIME
- Berdasarkan hasil penelitian secara serempak, ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja berupa (bonus, penghargaan dan prestasi) terhadap kinerja pegawai STMIK TIME.
- Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, ketiga variabel motivasi berupa (bonus, penghargaan, dan prestasi) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai STMIK TIME.
- Berdasarkan hasil penelitian, variabel independen yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah penghargaan dengan koefisien 0,251. Variabel bonus dengan koefisien 0,222. Dan yang terakhir variabel prestasi dengan koefisien 0,014. Semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai STMIK TIME.

### 6. Daftar Pustaka

Handoko, T,H. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.

Handoko, T,H. 2010. *Manajemen Peronalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

- Prawidya, 2010, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jogjatek*, Skripsi, Yogyakarta.
- Reni, 2009, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung*, Skripsi, Bandung.
- Sri, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta.
- Suwarto, FX. 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Penerbitan Universitas Atma Jaya.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana.
- Trihendradi, C. 2011. *Analisis Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 19*. Yogyakarta : Andi.